

Dernière mise à jour le 16 novembre 2022

Quand un licenciement pour insuffisance professionnelle s'avère être un licenciement économique

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne reposant pas sur des faits avérés, dans une entreprise rencontrant des difficultés économiques avec le poste de la salariée non maintenu après rupture est requalifié en licenciement économique.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- La définition du licenciement pour motif économique
- Principe général
- 4 causes de licenciement

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 14 juin 2011, en qualité d'analyste contentieux.

Dans le dernier état de la relation de travail, elle était responsable d'une plate-forme de gestion de contentieux, statut cadre.

Licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 16 octobre 2015, elle saisit la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Elle considère notamment que son licenciement reposait en fait sur les motifs économiques.

Par arrêt du 2 juillet 2020, la cour d'appel de Grenoble donne raison à la salariée, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi formé par l'entreprise.

Dans son argumentation, elle indique que :

1. Il était constaté que la matérialité des manquements n'était pas établie pour les uns, qu'ils n'étaient pas imputables à la salariée pour les autres, l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition les moyens lui permettant d'accomplir ses fonctions, ce dont elle a déduit que l'insuffisance professionnelle reprochée à l'intéressée n'était pas avérée.
2. Ayant ensuite recherché la véritable cause du licenciement, elle a, après avoir constaté que l'employeur connaissait des difficultés économiques et que le poste de la salariée n'avait pas été maintenu après son licenciement, retenu que celui-ci procédait en **réalité d'un motif économique** et a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a d'abord constaté, sans modifier les termes du litige, que la matérialité des manquements

n'était pas établie pour les uns, qu'ils n'étaient pas imputables à la salariée pour les autres, l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition les moyens lui permettant d'accomplir ses fonctions, ce dont elle a déduit que l'insuffisance professionnelle reprochée à l'intéressée n'était pas avérée.

5. Ayant ensuite recherché la véritable cause du licenciement, elle a, après avoir constaté que l'employeur connaissait des difficultés économiques et que le poste de la salariée n'avait pas été maintenu après son licenciement, retenu que celui-ci procédait en réalité d'un motif économique et a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation du 18 mai 2022, pourvoi n°20-19524

Commentaire de LégiSocial

La présente affaire aborde le cas d'un licenciement économique, rappelons quelques notions fondamentales sur ce motif.

Les informations qui vous ici transmises constituent un extrait de notre fiche pratique exclusivement consacrée à cette thématique.

[Lire aussi : Quelle est la définition d'un licenciement économique en 2025 ? Fiche pratique](#)

La présente fiche pratique vous donne les informations importantes concernant le licenciement économique, selon les dispositions en vigueur sur l'année 2025.

La définition du licenciement pour motif économique

Principe général

Constitue un licenciement économique, celui qui répond à la définition suivante :

1. Licenciement non-inhérent à la personne du salarié ;
2. Licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

4 causes de licenciement

La loi travail complète désormais la liste des causes de licenciement (qui n'est toutefois pas limitative).

Sont ainsi confirmées les 4 causes pouvant justifier le licenciement économique :

1. Difficultés économiques ;
2. Mutations technologiques ;
3. Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. Cessation d'activité de l'entreprise.